



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS:

**INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL
DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO
DE SAN FRANCISCO DE ASÍS, LAURICOCHA – 2015**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Mención en Docencia y Gerencia Educativa**

AUTOR

Bach. Elí Domingo, CÁRDENAS FABIÁN

ASESORA

Dra. Paola Elizabeth, Pajuelo Garay

HUÁNUCO – PERÚ

2019



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Post Grado

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad universitaria de La Esperanza, siendo las 15:30 horas del día jueves 20 del mes de junio del año dos mil diecinueve, en el auditorio Ermanno Artale Ciancio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad de Huánuco, en cumplimiento a lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Froilán Escobedo Rivera	Presidente
Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la Torre	Secretaria
Dr. Joel Guido Aguirre Palacin	Vocal

Nombrados mediante Resolución N° 239-2019-D-EPG-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **"INFLUENCIA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SAN FRANCISCO DE ASIS, LAURICOCHA - 2015"**, presentado por el **Bach. Eli Domingo CARDENAS FABIAN** para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación, con mención en Docencia y Gerencia Educativa.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo aprobado por mayoría con el calificativo cuantitativo de quinco y cualitativo de bueno.

Siendo las 17:05 horas del día jueves 20 del mes de junio del año dos mil diecinueve, los miembros del Jurado Calificador firman la presenta acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE

Dr. Froilán Escobedo Rivera

SECRETARIA

Dra. Laddy Dayana Pumayauri de la
Torre

VOCAL

Dr. Joel Guido Aguirre Palacin

DEDICATORIA

Con la consideración máxima dedico, este trabajo, a mis seres virtuosos que se preocuparon por mi educación. Además, son la potencia de mi tenacidad para cumplir fielmente mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Universidad de Huánuco por haberme acogido y brindado lo mejor en mi formación profesional.

Un profundo agradecimiento a la Dra. Paola Pajuelo Garay por su apoyo incesante en el progreso de la indagación.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE CUADROS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.	11
1.2 Formulación del problema.	13
1.3 Objetivo general.....	14
1.4 Objetivos específicos	14
1.5 Trascendencia teórica, técnica y académica.....	15

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Base teórica.....	20
2.3 Definiciones conceptuales.	22
2.3.1 El liderazgo	23
2.3.2 Liderazgo directivo.	23
2.3.3 Líder pedagógico	24
2.3.4 Características de un director con liderazgo pedagógico.	24
2.3.5 Manejo emocional y situacional.....	24
2.3.6 Capacidad técnica en los procesos pedagógicos.	25
2.3.7 Desempeño docente.	27
2.4 Definición de términos	32
2.5 Sistema de hipótesis.....	33

2.6	Operacionalización de variables	35
-----	---------------------------------------	----

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1	Tipo de investigación.	37
3.1.1	Enfoque.....	37
3.1.2	Alcance o nivel.	37
3.1.3.	Diseño.....	38
3.2	Población y muestra	38
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.4	Técnicas para el procedimiento y análisis de información.....	41

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1	Conjunto de argumentos organizados	42
4.2	Prueba de hipótesis.....	61

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1	Verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problema. .	66
CONCLUSIONES		70
RECOMENDACIONES		72
BIBLIOGRAFÍA.....		73
ANEXOS		75

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1. Manejo emocional y situacional.....	55
Cuadro N° 2. Capacidad técnica en los procesos pedagógicos.....	60
Cuadro N° 3. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	64
Cuadro N° 4. Enseñanza para el aprendizaje.....	67
Cuadro N° 5. Participación en la gestión de la escuela.....	70
Cuadro N° 6. Desarrollo de la profesionalidad docente.....	73

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1. Manejo emocional y situacional.....	58
Gráfico N° 2. Capacidad técnica en los procesos pedagógicos.....	62
Gráfico N° 3. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	65
Gráfico N° 4. Enseñanza para el aprendizaje.....	68
Gráfico N° 5. Participación en la gestión de la escuela.....	71
Gráfico N° 6. Desarrollo de la profesionalidad docente.....	74

RESUMEN

La tesis “influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015”. Se planteó el problema de ¿Cuál es la relación del liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?, para la ejecución de dicha investigación se trazó como objetivo principal determinar el nivel de relación del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las instituciones educativas de Educación Secundaria de todo el distrito de San Francisco de Asís, de la Provincia de Lauricocha y departamento de Huánuco.

En la investigación se utilizó el método descriptivo, con enfoque cualitativo, el diseño correlacional causal, con el cual se recogió la información actualizada directamente de ellos sin ningún tratamiento ni control.

La población y muestra de estudio fue integrado por 3 directores y 21 docentes de todas las instituciones educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, quienes fueron seleccionados utilizando el muestreo no probabilístico, en su variante muestreo por conveniencia o criterial.

Se concluye que la relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.659, y el p-valor igual a 0.001 es menor que el error estimado (0,01).

PALABRAS CLAVES

Liderazgo
Desempeño
Enseñanza
Aprendizaje

ABSTRACT

The thesis "Executive Leadership in Teaching Performance in educational institutions of secondary education in the district of San Francisco of Asís, Lauricocha - 2015". It raises the problem of what is the level of leadership influence in the teaching performance in the secondary education institutions of the district of San Francisco of Asís, Lauricocha - 2015? For the execution of this investigation the main objective was to determine the level of influence of the Directing Leadership in the Teaching Performance in the educational institutions of Secondary Education of all the district of San Francisco of Asís, of the Province of Lauricocha and department of Huánuco.

The research used the descriptive method and the descriptive type, because it registers, analyzes and interprets the survey developed to the directors and teachers, in order to affirm the level of influence. For this, the simple descriptive design was used, with which the updated information was collected directly from them without any treatment or control.

The population and study sample consisted of 3 principals and 21 teachers from all educational institutions of Secondary Education of the district of San Francisco of Asís, who were selected using the not probabilistic type of sampling, in their variant sampling for convenience or criterial.

It is concluded that the relationship is significant between the managerial leadership and the teaching performance in the Secondary Education Educational Institutions of the San Francisco de Asís district, Lauricocha - 2015, since in the hypothesis test the correlation coefficient has a value of 0.659 , and the p-value equal to 0.001 is less than the estimated error (0.01).

KEYWORDS

Leadership

Performance

Teaching

Learning

INTRODUCCIÓN

Señores miembros del jurado calificador, tomando en cuenta los reglamentos técnicos establecidos por Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, ha sido elaborada la presente tesis titulada “influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las instituciones educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015”. El mismo que ponemos a su consideración para su veredicto correspondiente con el único propósito de optar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación. Mención Docencia y Gerencia Educativa.

La investigación tuvo como propósito principal determinar el grado de relación del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las instituciones educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.

A pesar de que el director es el umbral destacado en la conducción y monitoreo de los pedagogos, aún no hay esa preocupación de él para la prosperidad educativa. No promueve en los pedagogos de las diversas especialidades la labor en equipo, solo existe el trabajo individual y a criterio personal. Por un lado, también, los docentes deben avizorar siempre en lograr que sus educandos sean líderes y competentes, para ello deben servir como ejemplo realizando diversos trabajos en unión con el Director.

En consecuencia, con esta investigación se ha demostrado la poca influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente en las instituciones de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís. Ponemos a su criterio la investigación correspondiente para recibir las recomendaciones y mejorar esta experiencia.

CAPÍTULO I

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema.

En estas últimas décadas se evidencia una controversia muy fuerte en las labores que realizan los directores. Los directivos siguen siendo solo unos administradores de carpeta en la educación, es decir, la labor que desempeñan se limitan, en su mayoría, a la recepción de documentos que llegan de las instancias superiores para su ejecución y cumplimiento. Posteriormente elevan sus informes de lo ejecutado. Sin embargo, en el ámbito de lo pedagógico poco o nada se preocupan, haciendo que el docente solo planifica, organiza y desarrolla su programación curricular. Es lamentable observar, cómo cada docente elabora y ejecuta sus sesiones sin la coordinación con el Director. Es más álgido aún en algunas Instituciones Educativas vienen profesionales de otras especialidades llámese técnicos en agronomía, economistas, etc., que en sus primeros años tienen que adecuarse a lo pedagógico. Es en estos casos, cuando la intervención del Director es valioso para el buen aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, el problema grave es el exceso de ausentismo de docentes en las Instituciones educativas por licencias, que muchas veces solo queda encarpeta en la casa de estudios, otros docentes no cumplen con la hora didáctica de trabajo, ingresan a las aulas después de diez o quince minutos y salen sin hacer efecto la hora

pedagógica. En definitiva estas acciones repercuten negativamente en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, que son perjudicados y nunca vuelven a recuperarse esas clases perdidas. En Consecuencia de ello tenemos los bajos resultados académicos de los estudiantes, en las evaluaciones nacional e internacional. En ese sentido debe organizarse círculos de reflexión entre el líder educativo y los profesores. Siempre en cuando exista la evidencia del primero en el desarrollo de cambio y mejora. Es decir, ser un líder pedagógico. De esa forma se estará mejorando los aprendizajes en los estudiantes de Educación Primaria y Secundaria. En este último la situación aún es más álgido porque observamos que los estudiantes terminando sus estudios pugnan por seguir estudios superiores. Pero, para ello necesitan reforzamiento en las academias, por ello, están rebalsando las aulas de las academias por querer ingresar en la Universidad. Pero, nos preguntamos ¿Qué pasó en la secundarias?, ¿No tenemos un líder en la Institución?, ¿Por qué todavía hay que acudir a las academias para ingresar en la Universidad?, ¿Por qué un estudiante que sale del colegio no ingresa? Todo esto nos conllevó a realizar esta investigación y se determinó el papel de liderazgo directivo y el profesor.

En un estudio (Portocarrero y Cabrera, 2010: 34), nos afirma que “en un gran sector de la docencia se observa la presencia de problemas en cuanto a cultura pedagógica, se percibe en la organización del trabajo en el aula, el uso de estrategias metodológicas, que muchas veces no están en concordancia con la naturaleza de los contenidos”, esto indica también que los docentes están inmersos a los avances y cambios en los aportes actuales de la pedagogía.

En tal sentido se aprecia la poca práctica de liderazgo directivo o capacidad técnica del Director, porque si lo tuviera trazaría metas de aprendizaje de los alumnos. Esta deficiencia se aprecia en las Instituciones Educativas de la provincia de Lauricocha, los directores, en algunos de los casos, ni siquiera revisan los documentos pedagógicos, no hay apoyo técnico, no evalúan sus prácticas, ni planifican los procesos metodológicos ni monitorean los aprendizajes.

Por eso, muchas veces, los docentes laboran a su manera, con los propios materiales que ellos elaboran. No hay círculos de reflexión entre el líder pedagógico y los docentes para discutir las deficiencias en el quehacer educativo.

1.2 Formulación del problema.

¿Cuál es la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- ¿Cuál es la relación del manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- ¿Cómo es la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, para la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- ¿Cuál es el nivel de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la enseñanza para el aprendizaje por los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- ¿Cuál es el nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto a la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- ¿Cuál es el nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente en las

Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?

La investigación tuvo como propósito principal determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario. Los estudios realizados dieron a conocer la poca influencia del Director hacia los docentes, porque no tiene cualidades de un líder en la Institución, no está atento a las dificultades de los educandos. No apoya técnicamente a los docentes. Ni evalúa sus prácticas pedagógicas ni monitorea los aprendizajes.

Pero, el Director que posee liderazgo realiza: círculos de estudios y capacitaciones a sus docentes, revisa permanentemente los documentos pedagógicos, genera un clima organizacional y cultura escolar. No es simplemente un director asentado.

1.3 Objetivo general

Determinar la relación del liderazgo directivo en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha –2015.

1.4 Objetivos específicos

- Determinar la relación de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- Determinar la relación del manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?
- Analizar la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director hacia los docentes, en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas de

educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

- Evaluar el nivel de capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director en los docentes, en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- Diagnosticar el nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto a la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- Explicar el nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

1.5 Trascendencia teórica, técnica y académica.

- a. La trascendencia teórica radica en que muchos docentes pudieron asumir como un valioso mecanismo de retroalimentación de sus procesos pedagógicos los resultados, las conclusiones y las recomendaciones de estudio. Además, sirvió como iniciativa para que otros realicen sus investigaciones con respecto al tema. Por lo que es muy importante en el ámbito educativo.
- b. En lo práctico favoreció a muchos directores, quienes, vieron sus debilidades y fortalezas, para empezar a trabajar con tenacidad y dedicación. Como bien se sabe el Director (Fascículo para la gestión de los aprendizajes, 2013) tiene la responsabilidad de asegurar el aprendizaje de nuestros estudiantes así como su desarrollo integral. Aunque requiere de un esfuerzo compartido entre las instancias de gestión educativa descentralizada, la familia, la comunidad y la sociedad civil. Asimismo los docentes se hicieron una autoevaluación para ver sus debilidades y mejorar la enseñanza y aprendizaje, poniendo como el motor principal a sus

alumnos generando un clima escolar de convivencia democrática y de respeto.

- c. En lo académico, los favorecidos de esta investigación fueron los directores y el personal jerárquico de la institución educativa.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En estas últimas décadas se está impulsando una mejora vertiginosa de la educación peruana, tomando como objetivo el desarrollo del liderazgo del director en el quehacer educativo, en ese sentido, se tuvo presente la necesidad de investigar cómo se superponen las diferentes relaciones producidas por ellos. A continuación se presenta un panorama sobre los antecedentes teóricos en forma breve y concreta.

A NIVEL INTERNACIONAL

❖ **REEVES VÁSQUEZ, Matías Andrés** (2010). Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles de Vulnerabilidad Social. Universidad de Chile.

Esta investigación corresponde a un estudio exploratorio de las prácticas de liderazgo directivo en escuelas municipales de altos niveles de vulnerabilidad. Y llegó a las siguientes conclusiones:

1. Los resultados obtenidos muestran que existen prácticas de liderazgo directivo que diferencian a directores de escuelas con buenos y malos resultados.

2. Finalmente, sugiere a los directores que focalicen su trabajo en potenciar su rol pedagógico, trabajen con los buenos profesores y se apoyen en su cuerpo directivo. A los sostenedores se les propone que mantengan una buena relación con los directores y consideren las habilidades directivas en su selección. Y a nivel de política pública se recomienda generar un nuevo proceso de selección, que contemple una formación especial para ser director, exigente selección, mayores atribuciones, mejores remuneraciones, rigurosa evaluación y clara desvinculación.

A NIVEL NACIONAL

❖ **ZÁRATE RAMÍREZ, Dilma** (2010). Liderazgo directivo y el desempeño docente en Instituciones Educativas de Primaria del distrito de Independencia. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. En esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. De la investigación realizada se concluye que existe una alta relación; el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión pedagógica, Institucional y Administrativo.
2. Que la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel Primaria se muestra con aceptación según los docentes ya que los resultados estadísticos arrojan que el CHI cuadrado es de 27.10, considerado alto.
3. Que los docentes y los alumnos están de acuerdo con los diferentes estilos de liderazgo autoritario, democrático y situacional para cumplir con la función de director de las Instituciones Educativas.

A NIVEL REGIONAL

❖ **BLAS DIONISIO, Apolinario**. (2008), en la tesis de maestría, en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, titulado Liderazgo de los directivos y el clima institucional docente de las Instituciones

Educativas del distrito de Churubamaba, Huánuco, 2008, llegó a las siguientes conclusiones:

1. Con respecto a liderazgo directivo el tipo de relación que existe entre el tipo de liderazgo de los directivos y clima institucional docente es positivo;
2. El liderazgo de los directivos en un 45% es bueno y excelente; en un 35% es regular y un 20% tienen un liderazgo malo o pésimo.
3. El clima institucional docente en un 50% es buena, el 33% es regular y en un 16.7% laboran en un clima institucional malo o pésimo.
4. En cuanto al clima institucional concluye que entre el liderazgo de los directivos y clima institucional docente hay una relación directa a mayor liderazgo de los directivos mejor será el clima institucional docente.

❖ **MENESES MALCA, Raúl Emerson.** (2012), en su tesis de maestría, en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, titulado Estilos de Liderazgo del Director y su relación con el desempeño docente en primaria –Anco Huallo 2012. Obtuvo como resultado la determinación de un alto grado de correlación entre el desempeño de los profesores y el estilo de liderazgo ejercido por los directores. Y llegó a las siguientes conclusiones:

1. Las pruebas utilizadas en el presente trabajo de investigación sobre las variables Liderazgo Directivo y Desempeño Docente presenta validez y confiabilidad de acuerdo a los análisis estadísticos realizados;
2. Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de estilo de Liderazgo Directivo en las instituciones educativas de primaria en el distrito de Anco Huallo, es medio;
3. Los resultados encontrados nos demuestran que el nivel de Desempeño Docente en las Instituciones educativas de primaria en el distrito de Anco Huallo, es alto.
4. En la investigación se ha podido comprobar que el 45,6% del Desempeño Docente va depender del Liderazgo Directivo.

❖ **VILLAVICENCIO HURTADO, Eugenio Próspero.** (2009), en la tesis de maestría, en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”, titulado El Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo-2009. Llegó a las siguientes conclusiones:

1. El estilo de liderazgo de los directivos de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo es democrático.
2. El desempeño docente del personal que labora en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo, es bueno.
3. El nivel de comunicación existente entre el equipo directivo y los docentes de la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo es óptimo.
4. El liderazgo directivo influye positivamente en el desempeño docente en un 85%, es decir se percibe considerable mejoría en el desempeño docente a partir del liderazgo directivo que se viene dando en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo.

Después de la revisión de las tesis mencionadas se afirma que, las conclusiones a las que llegaron se describen a que la influencia del liderazgo del director es regular en el Desempeño Docente. Pero, cómo no podría ser muy buena, en vista que los directores son los entes máximos en la administración de las Instituciones Educativas. Son los facultados del avance de sus docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad. Sin embargo, algunos tienen ese erróneo concepto de que para trabajar bien por fortalecer la educación necesita un estímulo remunerativo, pero están equivocados. Aunque la docencia peruana está muy venida a menos, el profesional que desea incursionar en ello debe asumirla por vocación.

2.2 Base teórica

Los docentes tienen una ardua tarea de mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, por ello afirma.

FISCHMAN, David. (2000), que:

“La educación también tiene el reto de cambiar en este nuevo orden y competencia mundial. Los directores escolares y administradores de escuelas pueden ser verdaderos líderes y “no solo administradores” sino ejecutivos emprendedores que deben estar orientados hacia resultados con espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración escolar.

Asimismo, los maestros son líderes en cuanto a que ejercen un papel primordial como inspiradores de los alumnos, como coordinadores de la relación maestro-padres de familia y por la importancia de su influencia en los valores, en la motivación, en el aprender a trabajar en equipo, en organizar las habilidades de los alumnos para obtener logros y en general a ser mejores personas en el ámbito individual y social”. (p.34).

Según ALONSO PUIG, Mario. (2004, p. 111), asevera al respecto, “Los que les hace capaces de influir en los demás no es su poder si no su autoridad. El poder nos da el cargo y la capacidad de premiar a las personas que nos rodean. La autoridad nos la dan las personas”. Parafraseando lo que dice el aludido, los directores de las instituciones educativas tienen el poder de premiar a los docentes quienes desempeñan muy bien sus funciones como tal, pero para ello tiene que haber una supervisión y monitoreo constante para poder ver el avance fructífero de los aprendizajes.

Estas dos propuestas tuvieron incidencia, en vista de que los colegios son bombardeados con una plétora de requerimientos y demandas que pueden ser asumidas por el director como “un verdadero líder” en competencia; también en las aulas, los maestros son líderes por cumplir un papel importante como: inspiradores de los alumnos, relacionistas maestro-padres de familia y por influir en los valores. En suma, los actores de la educación deben aunarse para llevar adelante la mejora educativa. Pero, para eso el líder, desempeña un rol

protagónico y significativo en la actuación del cambio en la práctica docente, en la calidad de los mismos. Además debe estar centrado en las actividades de: hacer seguimiento, evaluar las metas y objetivos del establecimiento. Organizar, orientar y observar el trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes y finalmente premiarlos. Sin embargo, quienes gobiernan, o lideran a la enseñanza en general, en suma no están preparados para gerenciar Instituciones Educativas que aportan al desarrollo local, regional y nacional, por los cargos que se asumen.

2.3 Definiciones conceptuales.

En la actualidad, se tiene esa cruda necesidad de hacer un cambio en todas las instituciones educativas, con el fin de mejorar y tratar de asegurar una educación de calidad y pertinente. En ese sentido el Ministerio de Educación (2012), a través del Marco del Buen Desempeño Directivo, asegura que:

Reformar la Institución Educativa implica transformar la gestión que desarrollan los directivos. La investigación educativa muestra que el liderazgo pedagógico del directivo, es el segundo factor de influencia en los logros de aprendizaje después de la acción docente, es decir, tiene un grado de influencia real e innegable en los aprendizajes de los estudiantes.

Esta acción de los directivos es indirecta, puesto que es el docente el que ejerce una acción directa. Sin embargo, los ámbitos de influencia del directivo es clave para la mejora de los aprendizajes, en la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la escuela. Por lo que podemos afirmar que el rol del directivo en la mejora de la calidad de la Institución es potente. (p.7)

Con todo lo mencionado, se estará generando diversas oportunidades para que los estudiantes mejoren en sus aprendizajes. A continuación veremos algunas definiciones:

2.3.1 El liderazgo

El término liderazgo proviene originalmente de la voz inglesa *lead*, verbo que denota la capacidad de conducir a un grupo de individuos, ya sea en un conflicto bélico, en una causa política, en una institución, etc. Los autores Rojas y Gaspar (citados por Reyes, 2012) manifiestan que el “liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos”. (p.15). También para Jones y George (citado por Reyes, 2012) el liderazgo es “el proceso por el cual una persona ejerce influencia sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización”. (p.15).

2.3.2 Liderazgo directivo.

Es la capacidad legitimada que tienen todo director y su equipo jerárquico para motivar y comprometer al personal, planificar acciones, tomar decisiones, comunicarse con otros, manejar conflictos institucionales, distribuir y delegar responsabilidades, y ejercitar decisiones considerando las opiniones de otros actores educativos.

Al respecto, Uribe (citado por Reyes, 2012) ratifica que:

La evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico”.

Es notorio el desempeño de un profesor se ve afectado por múltiples factores, que pueden ser, económicos, sociales, personales e institucionales, pero la literatura resalta conjuntamente al clima de la organización, el liderazgo de los directores.(p.34).

2.3.3 Líder pedagógico

Para el logro de los aprendizajes en los adolescentes no solo tiene que trabajar bien el docente, sino dependerá también del liderazgo pedagógico del director.

Según, el Ministerio de Educación (2013), mediante el Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, nos indica que:

En las instituciones educativas donde existe un liderazgo pedagógico del director se evidencia procesos de cambio y mejora de los aprendizajes.

Un líder pedagógico es alguien capaz de conducir a su equipo hacia objetivos y metas que permitan mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Un líder es alguien que proporciona dirección y ejerce influencia en su equipo”.

El liderazgo del director incide en el mejoramiento escolar, ello implica comprometerse y promover: la motivación de los maestros; el desarrollo de las habilidades y capacidades de los docentes; el mejoramiento de las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores. (p.10)

2.3.4 Características de un director con liderazgo pedagógico.

Según, el Ministerio de Educación (2013), mediante el Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, para asumir el liderazgo pedagógico todo director debe tener las características como:

2.3.5 Manejo emocional y situacional.

Implica ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Está relacionado con la capacidad de motivar el trabajo en equipo, velar por un clima escolar, demostrar altas

expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación. (p.10).

Además, el Ministerio de Educación mediante, el Marco del Buen Desempeño Directivo (2012), abarca las competencias del directivo dirigidas a construir e implementar la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa.

Para tal fin el director debe Identificar las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia. Convocando a los actores educativos para formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar, las características de los procesos pedagógicos para conducir su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa. También debe conocer la realidad de las familias de sus estudiantes.

Por otra parte, fomentar el compromiso en los docentes respecto al cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo; necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje; una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua de los aprendizajes; procesos de reflexión de inter aprendizaje. (p. 37).

2.3.6 Capacidad técnica en los procesos pedagógicos.

De acuerdo al Ministerio de Educación mediante el Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas (2012), está relacionado con el

manejo pedagógico del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. Todo esto permite al director ganar reconocimiento y respeto. (p. 10).

A su vez, el Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Directivo, afirma, también ello comprende las competencias enfocadas a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros y cuyos desempeños son:

- a. Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria.
- b. Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.
- c. Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.
- d. Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes.
- e. Recoge e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos.
- f. Facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional, a partir del conocimiento de los procesos

pedagógicos, las características de los estudiantes, a los docentes.

- g. Desarrolla acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.
- h. Monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria.
- i. Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.
- j. Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes. Ministerio de Educación (2012, p. 45).

2.3.7 Desempeño docente.

Según Jiménez (citado por Reyes, 2012). Conceptúa que el “el profesional de la sabiduría tiene, en gran medida, el compromiso de la educación y la cultura de una sociedad y, debe ser consciente de la influencia particular y general que genera el progreso de su labor. Desempeño docente es así el accionar del educador como profesional, experto en lo educativo”. Del mismo modo, los autores Saravia y López (citado por Reyes, 2012) “comprende también el sentirse apropiado del saber pedagógico que es la creación de conocimientos que se van construyendo diariamente cuando se diseña y organiza el modo de enseñar, o cuando se interactúa con los alumnos” (p. 39).

Así mismo Espinoza (citado también por Reyes, 2012). Remarca que “la función del profesor no se reduce a la transmisión de conocimientos por importante que sean para la

formación intelectual sino que se orientan a la formación integral es decir al desarrollo de todas las dimensiones de la persona”.(p.39)

Para ello el Ministerio de Educación, para mejorar la calidad del docente, publicó, una herramienta fundamental, que viene a ser el Marco del Buen Desempeño Docente, en ello se encuentra las acciones que deben desarrollar los educadores. Aquí los maestros podrán diferenciar e identificar en los indicadores que se están desempeñando a cabalidad y en qué mejorar. A continuación se presenta los cuatro elementos fundamentales de la labor docente.

2.3.7.1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación, (2012). En el Marco del Buen Desempeño Docente. Comprende la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p.18). Para lograr dichas competencias se tiene los siguientes desempeños, según el Ministerio de Educación, (2012):

- a. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.
- b. Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.
- c. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director.

- d. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
- e. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. (p. 25).

2.3.7.2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

De acuerdo al Ministerio de Educación, (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.(p.19). Para implementar, el Ministerio de Educación en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), enfatiza las siguientes actividades:

- a. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
- b. Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

- c. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
- d. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.
- e. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. (p. 30).

2.3.7.3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. (p.19).

Para mejorar este aspecto se tiene los desempeños, de acuerdo al Ministerio de Educación, (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente (2012), como:

- a. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E.
- b. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de

mejora continua, activamente en equipos de trabajo.

- c. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
- d. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
- e. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.(p. 38).

2.3.7.4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

De acuerdo al Ministerio de Educación, (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente señala que:

Comprenden los procesos y las prácticas que caracterizan la formación, desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos, resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.(p,19).

Se logrará poniendo énfasis en los desempeños, según el Ministerio de Educación, (2012), en el Marco del Buen Desempeño Docente, como:

- a. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

- b. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.
- c. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
- d. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
- e. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. (p. 42).

2.4 Definición de términos

Liderazgo directivo. Capacidad que tiene el director de la institución para motivar, comprometer al personal, planificar acciones, tomar decisiones, manejar conflictos institucionales, distribuir y delegar responsabilidades, considerando la opinión de los diversos actores, en función del logro de la misión, la visión y los valores del centro educativo.

Manejo emocional y situacional. Es ser capaz de conducir la relación con los docentes, y ser hábil en adaptarse a contextos cambiantes. Motivando el trabajo en equipo y velando por el clima escolar saludable.

Capacidad técnica en los procesos pedagógicos. Se relaciona con la dirección pedagógica del director que le permite establecer objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes y evaluar sus prácticas.

Desempeño docente. Es el accionar del educador como profesional, experto en educación.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Está basado en la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Es el desarrollo del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Es la comunicación efectiva con los actores educativos, participando en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, además contribuyendo a establecer un buen clima institucional.

Desarrollo de la profesionalidad. Hace referencia a una reflexión sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

2.5 Sistema de hipótesis

Hipótesis general.

La relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Hipótesis específicas.

- ❖ La relación es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

- ❖ La relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- ❖ La capacidad técnica en los procesos pedagógicos del director, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes, es buena, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- ❖ El nivel de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la enseñanza para el aprendizaje por los docentes, es regular, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- ❖ El nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto a la participación en la gestión de la escuela de los docentes es buena, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.
- ❖ El nivel de manejo emocional y situacional del director, con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente es buena, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

2.6 Operacionalización de variables

a) Sistema de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	Identifica las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia.	CUESTIONARIO
		Convoca a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar y el clima escolar.	
		Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación con los docentes.	
		Establece relaciones interpersonales positivas con los docentes.	
		Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes.	
		Fomenta el compromiso en los docentes para el cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo.	
		Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje.	
		Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo por la mejora continua de los aprendizajes	
		Promueve procesos de reflexión de inter aprendizaje con los docentes y la comunidad educativa.	
		Reconoce para que mejore la calidad de los aprendizajes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar.	
	CAPACIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria con los docentes.	
		Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.	
		Promueve un ambiente favorable de trabajo con los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	
		Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes.	
		Recoge e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos con los docentes.	
		Facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional a los docentes.	
		Desarrolla acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.	
		Monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria.	
		Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los	

		estudiantes.	
		Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.	
DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	
		Recibe orientaciones del director sobre los conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	
		Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director.	
		Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con el apoyo del director.	
		Utiliza recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	
		Elabora instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	
		Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna de los estudiantes.	
		Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	
		Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E.	
		Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director.	
		Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	
		Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	
		Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	
		Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	
		Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución.	
		Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	
		Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación.

3.1.1 Enfoque.

Cualitativo y estudio descriptivo, “que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables. Apunta a estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural”, **(Sánchez, 1998, p.33)**. Por eso, en esta investigación, se describió e interpretó la influencia que recae del líder directivo hacia docente. Para ello, se hizo encuestas a los directores y docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Francisco de Asís.

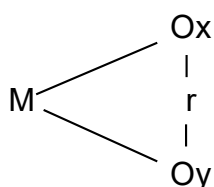
3.1.2 Alcance o nivel.

Estudio Correlacional. “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”, **(Hernandez, 2014, p.93)**. En este

caso se comprobó cómo están trabajando los directores con relación al buen desempeño docente.

3.1.3. Diseño.

El diseño que se aplicó en la investigación es el transeccional correlacional, “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”, (Hernández, 2014, p. 157). El esquema es:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Liderazgo directivo

Oy = Desempeño docente

r = Relación entre variables

3.2 Población y muestra

a) Población.

Una población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, 2006, p. 238). La población en esta investigación está constituido por 24 personas entre docentes y directores.

b) Muestra.

El tipo de muestreo que se utilizó en esta investigación es el no probabilístico, en su variante muestreo por conveniencia o criterial. “Quien selecciona la muestra, lo que busca es que éste sea representativa de la población de donde es extraída”.

(Sánchez, 1998, p. 117). Y corresponde al total de la población.

CUADRO N° 1

POBLACIÓN Y MUESTRA DE DOCENTES Y DIRECTORES DE LA I.E.E.S. DEL DISTRITO DE SANFRANCISCO DE ASIS.

I.E.	N° DE DOCENTES	N° DE DIRECTORES	TOTAL
“PEDRO PAULET MOSTAJO”	8	1	9
“GUZMAN SERÁFICO SOTO”	7	1	8
PARIASH	6	1	7
			24

FUENTE: SIAGIE, 2015.

ELABORACIÓN: El investigador.

c) Delimitación geográfico-temporal y temática

La presente investigación se llevó a cabo en las instituciones educativas: “Pedro Paulet Mostajo” de Huarín, “Guzmán Seráfico Soto” de Caramarca e I.E. de Pariash, pertenecientes al distrito de San Francisco de Asís - Lauricocha, entre los meses de agosto a noviembre del 2015. Sobre el liderazgo directivo en el desempeño docente.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnicas.

- **Encuesta.** Viene a ser una técnica de recojo de información aplicando un cuestionario a un conjunto de personas que fueron determinados como muestra. A través de ello se conocen las opiniones respecto al tema. Hernández, (2006), por su parte nos dice “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p.310)

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario, con el fin de obtener información acerca de la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente del nivel secundario.

Cuestionario. Es un instrumento de investigación formado por un conjunto de preguntas, al respecto afirma, Tamayo (1997) “es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación y encuesta logrando en el que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujetan a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales”. (p. 124)

Los principales cuestionarios que se utilizó en la medición de las variables de estudio fueron:

INSTRUMENTO 1: ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO.

El cuestionario tipo encuesta constituyó de 20 ítems, diez por cada dimensión de liderazgo considerando los elementos claves como, manejo emocional y situacional, y capacidad técnica en los procesos pedagógicos. La duración de la aplicación de la encuesta fue de aproximadamente 40 minutos, tiempo en el cual el informante y sujeto de la muestra marcó por cada indicador solo una de las opciones de la siguiente escala ordinal:

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

INSTRUMENTO N° 2: ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE.

El cuestionario tipo encuesta constituyó de 20 ítems repartidos en dimensiones: cinco ítems con respecto a la

preparación para el aprendizaje de los estudiantes; cinco ítems sobre la enseñanza para el aprendizaje; cinco ítems relacionado a la participación en la gestión de la escuela y cinco ítems en el desarrollo de la profesionalidad docente. La duración de la aplicación de la encuesta fue de aproximadamente 40 minutos, tiempo en el cual el informante y sujeto de la muestra marcó por cada indicador solo una de las opciones de la siguiente escala ordinal:

1: Nunca 2: A veces 3: Siempre

3.4 Técnicas para el procedimiento y análisis de información

Para procesar, organizar, analizar e interpretar resultados se utilizó la estadística descriptiva que permite realizar los cuadros y gráficos estadísticos de:

- Tablas de frecuencias.
- Tablas porcentuales.
- Gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Conjunto de argumentos organizados

CUADRO N° 1

A) MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL

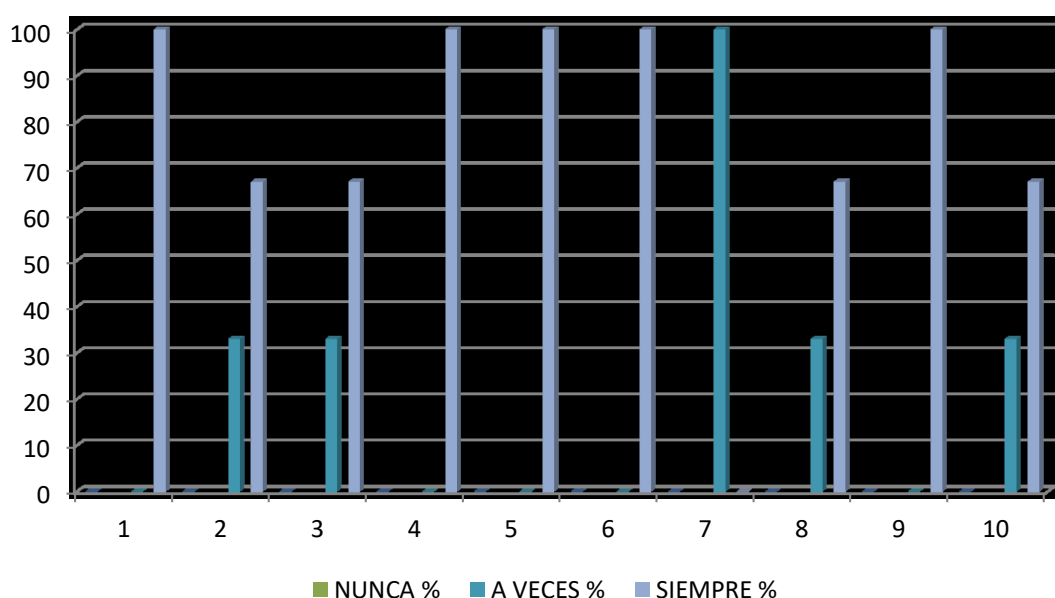
N°	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		Ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Identifica las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia.	0	0	0	0	3	100	3	100
2	Convoca a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar y el clima escolar.	0	0	1	33	2	67	3	100
3	Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación con los docentes.	0	0	1	33	2	67	3	100
4	Establece relaciones interpersonales	0	0	0	0	3	100	3	100

	positivas con los docentes.								
5	Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes.	0	0	0	0	3	100	3	100
6	Fomenta el compromiso en los docentes para el cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo.	0	0	0	0	3	100	3	100
7	Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje.	0	0	3	100	0	0	3	100
8	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo por la mejora continua de los aprendizajes	0	0	1	33	2	67	3	100
9	Promueve procesos de reflexión de inter aprendizaje con los docentes y la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	100	3	100
10	Reconoce para que mejore la calidad de los aprendizajes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar.	0	0	1	33	2	67	3	100
TOTAL		0	0	7	23,3	23	76,7	30	100

Fuente : Cuestionario.

Responsable: El investigador.

GRÁFICO N° 1



Fuente : Cuestionario.

Responsable: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. El 100% de los directores SIEMPRE identifican las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia.
2. El 67% de los directores SIEMPRE convocan a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar y el clima escolar. Mientras el 33% A VECES.
3. El 67% de los directores SIEMPRE conducen su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación con los docentes. Mientras el 33% A VECES.
4. El 100% de los directores SIEMPRE establecen relaciones interpersonales positivas con los docentes.

5. El 100% de los directores SIEMPRE conocen la realidad de las familias de sus estudiantes.
6. El 100% de los directores SIEMPRE fomentan el compromiso en los docentes para el cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo.
7. El 100% de los directores A VECES identifican necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje.
8. El 67% de los directores SIEMPRE impulsan una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo por la mejora continua de los aprendizajes. Mientras el 33% asevera, A VECES.
9. El 100% de los directores SIEMPRE promueven procesos de reflexión de inter aprendizaje con los docentes y la comunidad educativa.
10. El 67% de los directores SIEMPRE reconocen para que mejore la calidad de los aprendizajes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar. Mientras el 33% A VECES.

Por lo tanto, el liderazgo directivo en el manejo emocional y situacional en las instituciones educativas de educación secundaria en un 76,7% siempre es bueno.

CUADRO Nº 2

B. CAPACIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS

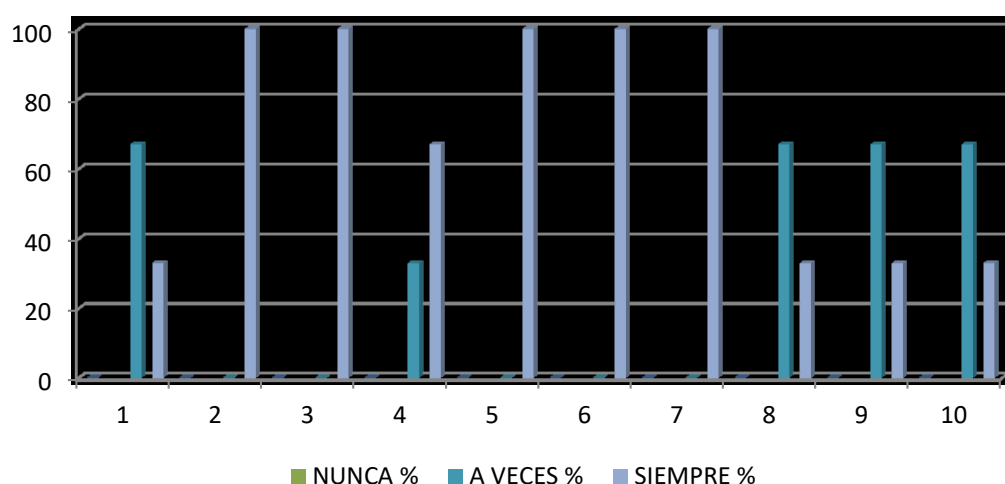
Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	Ni	%	ni	%	ni	%
1	Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria con los docentes.	0	0	2	67	1	33	3	100
2	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.	0	0	0	0	3	100	3	100
3	Promueve un ambiente favorable de trabajo con los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.	0	0	0	0	3	100	3	100
4	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes.	0	0	1	33	2	67	3	100
5	Recoge e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos con los docentes.	0	0	0	0	3	100	3	100
6	Facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional a los docentes.	0	0	0	0	3	100	3	100
7	Desarrolla acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.	0	0	0	0	3	100	3	100

8	Monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria.	0	0	2	67	1	33	3	100
9	Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.	0	0	2	67	1	33	3	100
10	Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.	0	0	2	67	1	33	3	100
TOTAL		0	0	9	30	21	70	30	100

Fuente : Cuestionario

Responsable : El investigador

GRÁFICO N° 2



Fuente : Cuestionario.

Responsable: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. El 67% de los directores A VECES propician espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria con los docentes. Mientras el 33% SIEMPRE.
2. El 100% de los directores SIEMPRE reconocen la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.
3. El 100% de los directores SIEMPRE promueven un ambiente favorable de trabajo con los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.
4. El 67% de los directores SIEMPRE refuerzan y apoyan las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes. Mientras el 33% A VECES.

5. El 100% de los directores SIEMPRE recogen e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos con los docentes.
6. El 100% de los directores SIEMPRE facilitan la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional a los docentes.
7. El 100% de los directores SIEMPRE desarrollan acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.
8. El 67% de los directores A VECES monitorean y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria. Mientras el 33% SIEMPRE.
9. El 67% de los directores A VECES monitorean y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes. Mientras el 33% SIEMPRE.
10. El 67% de los directores A VECES estimulan en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes. Mientras el 33% SIEMPRE.

Por lo tanto, el liderazgo directivo en la capacidad técnica en los procesos pedagógicos siempre es bueno en un 70%, en las instituciones educativas de educación secundaria.

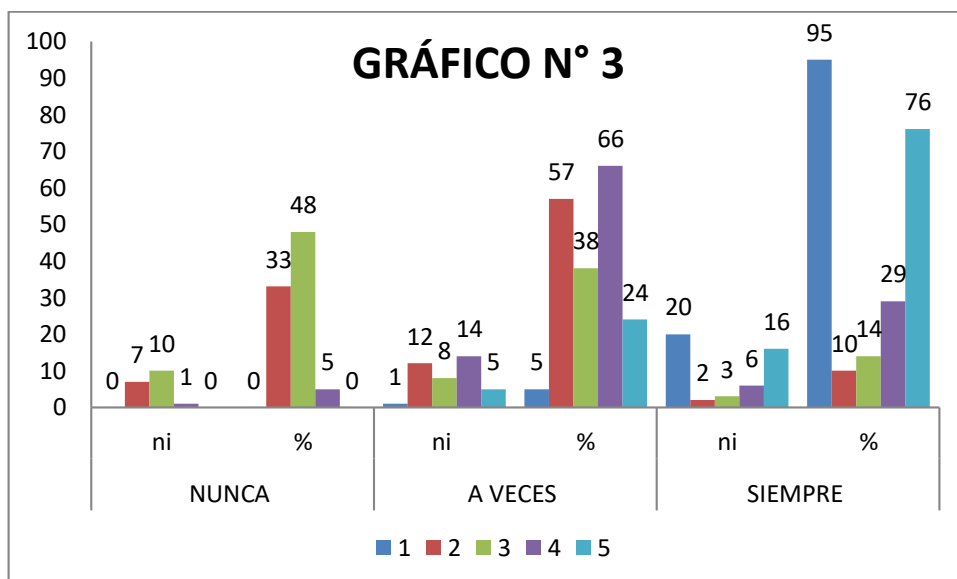
**RESULTADOS DEL TEST APLICADO A LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE
TODO EL DISTRITO DE SAN FRANCISCO DE ASÍS.**

CUADRO N° 3

A. PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.

N°	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.	0	0	1	5	20	95	21	100
2	Recibe orientaciones del director sobre los conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.	7	33	12	57	2	10	21	100
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director.	10	48	8	38	3	14	21	100
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con el apoyo del director.	1	5	14	66	6	29	21	100
5	Utiliza recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	0	0	5	24	16	76	21	100
TOTAL		18	17	40	38	47	44	105	100

Fuente : Cuestionario
Responsable: El investigado.



Fuente : Cuestionario.
Responsable: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. De un total de 21 docentes, 20 que representa el 95% SIEMPRE demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes. Mientras que, 1 representado en 5% indica, A VECES.
2. 2 docentes, de un total de 21, que representa el 10% SIEMPRE reciben orientaciones del director sobre los conocimientos actualizados en el área curricular que enseña. Mientras que, 12 representado en 57% A VECES y, 7 representado en 33%, indican NUNCA.
3. 3 docentes, de un total de 21, que representa el 14% SIEMPRE elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros y el director. Mientras que, 8 representado en 38% A VECES y, 10 representado en 48% mencionan, NUNCA.

4. 6 docentes, de un total de 21, que representa el 29% SIEMPRE crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con el apoyo del director. Aunque, 14 representado en 66% A VECES y, 1 representado en 5% afirma, NUNCA.
5. 16 docentes, de un total de 21, que representa el 76%, SIEMPRE utilizan recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje. Pero, 5 representado en 24% afirman, A VECES.

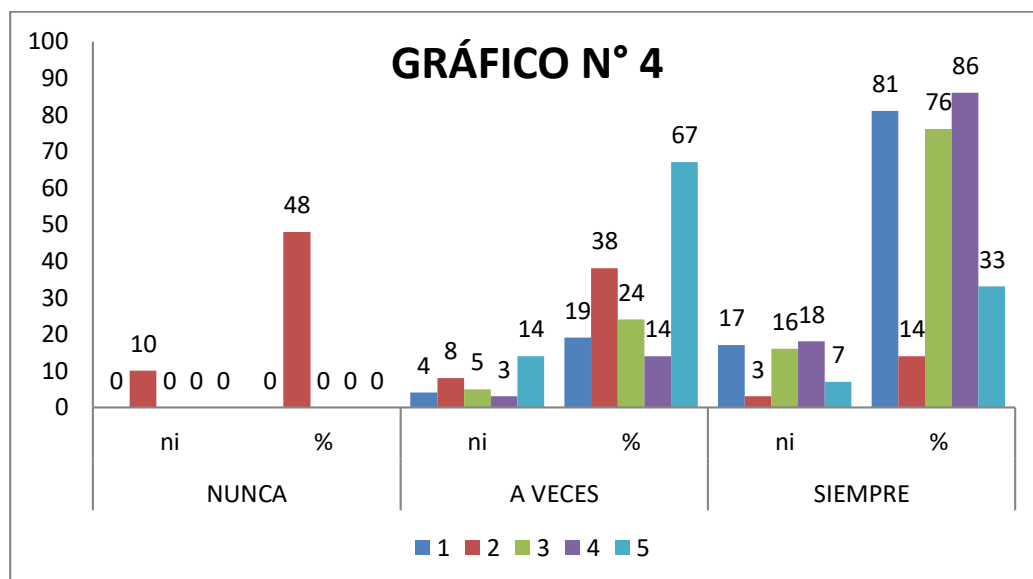
Generalmente, en un 44% siempre se relaciona con el liderazgo directivo en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas de educación secundaria.

CUADRO Nº 4

B. ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE.

Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	0	0	4	19	17	81	21	100
2	Elabora instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	10	48	8	38	3	14	21	100
3	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna de los estudiantes.	0	0	5	24	16	76	21	100
4	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	0	0	3	14	18	86	21	100
5	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	0	0	14	67	7	33	21	100
TOTAL		10	10	34	32	61	58	105	100

Fuente : Cuestionario
Responsable: El investigador



Fuente : Cuestionario.
Responsable: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. De un total de 21 docentes, 17 que representa el 81% SIEMPRE utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Mientras que, 4 representado en 19%, A VECES.
2. De un total de 21 docentes, 3 que representa el 14% SIEMPRE elaboran instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. Mientras que, 8 representado en 38% A VECES y 10 representado en 48% aseveran, NUNCA.
3. De un total de 21 docentes, 16 que representa el 76% SIEMPRE sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma

de decisiones y la retroalimentación oportuna de los estudiantes.

Mientras que, 5 representado en 24% afirman, A VECES.

4. De un total de 21 docentes, 18 que representa el 86% SIEMPRE evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. Mientras que, 3 representado en 14% mencionan, A VECES.
5. De un total de 21 docentes, 7 que representa el 33% SIEMPRE comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. Aunque, 14 representado en 67% indican, A VECES.

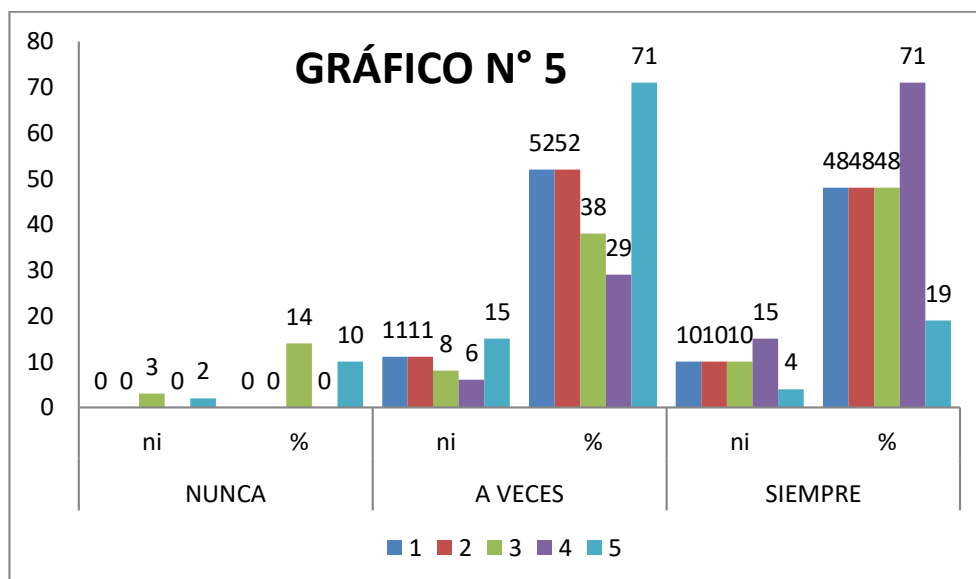
Por lo tanto, en un 58% siempre se relaciona el liderazgo directivo en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en las instituciones educativas de educación secundaria.

CUADRO Nº 5

C. PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA.

Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	Ni	%	Ni	%	Ni	%
1	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E.	0	0	11	52	10	48	21	100
2	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director.	0	0	11	52	10	48	21	100
3	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	3	14	8	38	10	48	21	100
4	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	0	0	6	29	15	71	21	100
5	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	2	10	15	71	4	19	21	100
TOTAL		5	5	51	49	49	47	105	100

Fuente : Cuestionario
Responsable: El investigador



Fuente : Cuestionario.

Responsable: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. Únicamente 10 docentes, de un total de 21, que representa el 48% SIEMPRE interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E. Aunque, 11 representado en 52% mencionan, A VECES.
2. Únicamente 10 docentes, de un total de 21, que representa el 48% SIEMPRE participan en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director. Aunque, 11 representado en 52% afirman, A VECES.
3. Únicamente 10 docentes, de un total de 21, que representa 48% SIEMPRE fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las

familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Mientras que, 8 que representa el 38% A VECES y, 3 representado en 14% afirman, NUNCA.

4. 15 docentes, de un total de 21, que representa el 71% SIEMPRE integran en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. Mientras que, 6 representado en 29% indican, A VECES.
5. Únicamente 4 docentes, de un total de 21, que representa el 19% SIEMPRE comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. Mientras que, 15 representado en 71%, A VECES y, 2 representado en 10% afirman, NUNCA.

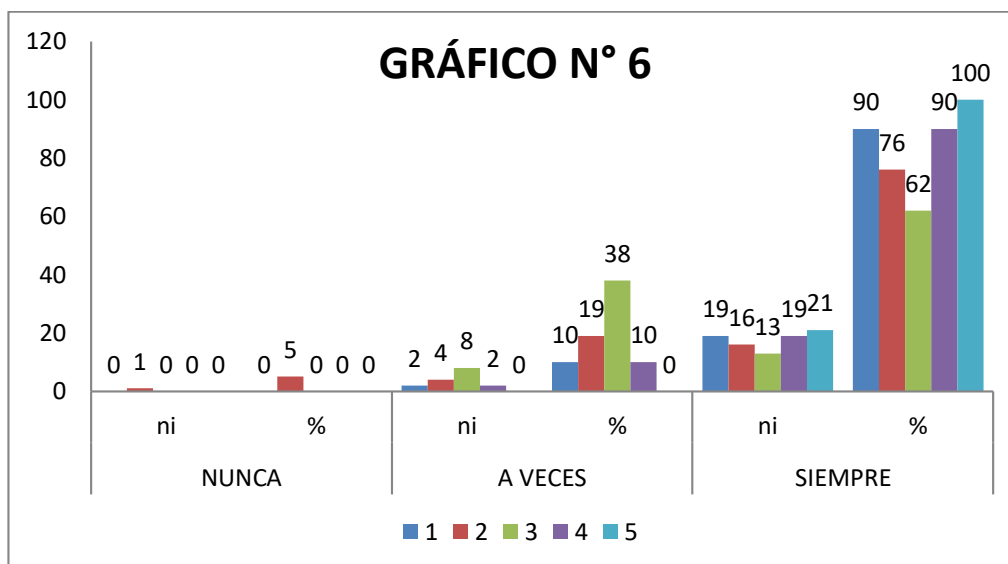
Por lo tanto, en un 47% siempre se relaciona con el liderazgo directivo en la participación en la gestión de la escuela, en las instituciones educativas de educación secundaria.

CUADRO Nº 6

D. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.

Nº	INDICADORES	NUNCA		A VECES		SIEMPRE		TOTAL	
		ni	%	ni	%	ni	%	ni	%
1	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	0	0	2	10	19	90	21	100
2	Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.	1	5	4	19	16	76	21	100
3	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución.	0	0	8	38	13	62	21	100
4	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.	0	0	2	10	19	90	21	100
5	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	0	0	0	0	21	100	21	100
TOTAL		1	1	16	15	88	84	105	100

Fuente : Cuestionario
Responsable: El investigador



Fuente : Cuestionario.

Responsable: El investigador.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

1. De un total de 21 docentes, 19 que representa el 90% SIEMPRE reflexionan sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Mientras que, 2 representado en 10% aseveran, A VECES.
2. 16 docentes, de un total de 21, que representa el 76% SIEMPRE conocen la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente. Mientras que, 4 representado en 19% A VECES y, 1 representado en 5% confirma, NUNCA.
3. 13 docentes, de un total de 21, que representa el 62% SIEMPRE participan en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución. Aunque, 8 representado en 38% aseveran, A VECES.

4. De un total de 21 docentes, 19 que representa el 90% SIEMPRE actúan de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar. Mientras que, 2 representado en 10% manifiestan, A VECES.
5. El 100% de docentes SIEMPRE actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Por lo tanto, la relación del liderazgo directivo en el desarrollo de la profesionalidad docente es siempre en un 84%, en las instituciones educativas de educación secundaria, es bueno.

4.2 Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se formularon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas, luego se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman puesto que las variables son cualitativas, se procesó los datos en el software SPSS (v. 23.0), en el que se ingresó los datos de las dos variables y sus dimensiones.

Los pasos a seguidos para la prueba o contrastación de las hipótesis fueron son los siguientes:

- 1) Formulación de la hipótesis nula y de investigación
- 2) Nivel de significación: 1% (0.01)
- 3) Estadístico de prueba: Rho de Spearman
- 4) Decisión

Si $P < 0,01$ o 0.05 ; se rechaza H_0

Si $P > 0,01$ o 0.05 ; se acepta H_0

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: La relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Ho: La relación no es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Correlaciones

			LIDERAZGO DIRECTIVO	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	21	21
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.659, y el p-valor igual a 0.001 es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Contrastación de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Hi: La relación es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Ho: La relación no es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Correlaciones

		CAPACIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	DESEMPEÑO DOCENTE
CAPACIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	21	21
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	21	21

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.743, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos

del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Hipótesis específica 2

Hi: La relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Ho: La relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Correlaciones

			MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,458*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	21	21
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,458*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	21	21

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.458, y el p-valor igual a 0.037 es menor que el error estimado (0,05),

por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problema.

PROBLEMA

Ante el problema formulado al iniciar el trabajo; ¿Cuál es la relación del Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?

Se concluye que el liderazgo directivo en el manejo emocional y situacional, y en la capacidad técnica en los procesos pedagógicos, es bueno. Aunque, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje y la participación en la gestión de la escuela, es regular; en cambio, en el desarrollo de la profesionalidad docente, es bueno.

OBJETIVOS

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivos principal Determinar la relación del Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en las

Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Después de un proceso de evaluación y análisis de forma sistemática y confiable, de la encuesta realizada a los directores y docentes se llegó a lo siguiente:

En primera instancia, se analizó la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes con los docentes, es deficiente. Porque, 1 de cada diez, como se aprecia en el cuadro N° 3, recibe orientaciones sobre los conocimientos actualizados y elabora las programaciones curriculares en equipo. En cambio con referente a la enseñanza para el aprendizaje, es regular en algunos aspectos como: la utilización de diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes y la sistematización de los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones

En segunda instancia, se indagó la arelación del liderazgo directivo en el manejo emocional y situacional. Lo cual son buenos los resultados obtenidos de la encuesta a los directores. Sin embargo, teniendo en cuenta el test aplicado a los docentes, es regular, en cuanto a la participación en la gestión de la escuela. Porque hay poca convocatoria a los actores educativos que no impulsan una cultura organizativa en el trabajo colaborativo con ellos. Con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente, hay una buena influencia, porque siempre reflexionan su práctica pedagógica y conocen la normatividad básica del sistema educativo en base a reflexiones e inter aprendizajes.

HIPÓTESIS

Ante la afirmación que la relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.

Se puede afirmar que dicha afirmación es verdadera, puesto que en la prueba de hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.659, y el p-valor igual a 0.001 es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015. Igual ocurre con la dimensiones del Liderazgo Directivo que se relacionan significativamente con el desempeño docente.

5.1. Nuevos planteamientos.

Esta investigación propone que todos los elementos de gestión escolar y pedagógica deben ir entrelazado. Hoy en día se están manejando nuevos paradigmas en cuanto a Liderazgo Directivo, a sabiendas que es el gestor primordial en cuanto al monitoreo del docente y su gestión en la Institución, identificando los intereses no solo de los estudiantes sino de los padres de familia y la comunidad.

Los directores de las Instituciones tienen que ser:

- Verdaderos líderes y ejecutivos emprendedores que deben estar orientados hacia resultados con espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración institucional.
- El que planifica acciones, toma decisiones, se comunica con los demás, maneja conflictos institucionales, distribuye y delega responsabilidades con los diversos actores educativos.
- Poseedor de la capacidad para motivar el trabajo en equipo, velar por un clima escolar, demostrar altas expectativas en estudiantes y docentes, escuchar y abrir espacios de participación.
- El que establece objetivos y metas de aprendizaje de los estudiantes, así como dar apoyo técnico a los docentes, evaluar

sus prácticas, planificar los procesos educativos y monitorear los aprendizajes. (Ministerio de Educación, MBDDir. 2012,p. 37)

También los maestros tienen una gran misión de ser líderes y tener un buen desempeño, en cuanto a que ejercen un papel primordial como inspiradores de los estudiantes y coordinadores de la relación maestro-padres de familia. La importancia de ellos radica en:

- Su influencia en los valores, en la motivación, en el aprender a trabajar en equipo, en organizar las habilidades de los estudiantes para obtener logros y en general a ser mejores personas en el ámbito individual y social.
- Cumplir con la planeación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.
- Conducir el proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.
- Apoyar y participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

Cumpliendo todo esto se logrará el éxito en la práctica pedagógica centrado en los aprendizajes.

CONCLUSIONES

1. La relación es significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.659, y el p-valor igual a 0.001 es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
2. La relación es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.743, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
3. La relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015, puesto que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.458, y el p-valor igual a 0.037 es menor que el error estimado (0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación.
4. En un 44% siempre el director interviene con la capacidad técnica en los procesos pedagógicos hacia los docentes, para la preparación del aprendizaje de los estudiantes y el 38% a veces y nunca en un 18%, en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.
5. La capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director siempre influye en un 61% en los docentes, en cuanto a la

enseñanza para el aprendizaje en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.

6. El manejo emocional y situacional del director influye siempre en un 47%, con respecto a la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.
7. El manejo emocional y situacional del director, con respecto al desarrollo de la profesionalidad docente siempre es bueno en un 84% en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís.

RECOMENDACIONES

1. A los directores realizar estudios y capacitaciones en Liderazgo Directivo y así lograr la calidad en la preparación y enseñanza para los estudiantes por parte de los docentes.
2. A los directores capacitarse y utilizar el Marco del Buen Desempeño Directivo para mejorar el desempeño en la gestión de la Institución educativa y el desarrollo profesional de los sus docentes.
3. A los docentes capacitarse permanentemente para mejorar su desempeño en influenciar en la calidad educativa de sus estudiantes.
4. A los docentes se dediquen al trabajo en equipo con el liderazgo de los directores y que éstos reflejen positivamente en los estudiantes para que contribuyan a la superación permanente de ellos y el mejoramiento de la educación en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

a. Referencias Bibliográficas.

1. Alonso Puig, M. (2004). *Madera de Líder*. Barcelona: Edición Urano S. A.
2. Casares Arrangoiz, D. (1996). *Liderazgo*. México: Progreso S.A. de C.N.
3. Espinoza, J. (2010). *Influencia de la aplicación del programa nacional de formación y capacitación permanente sobre el nivel de desempeño didáctico de los docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 20820, Huacho*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
4. Fischman, D. (2000). *Espejo del Líder*. Lima: El Comercio.
5. García, I. (2006). *La Formación del Clima Sicológico y su Relación con los Estilos de Liderazgo*. Granada (España): Universidad de Granada.
6. Jiménez, B. (2000). Evaluación de la docencia. En Jiménez (ed.), *Evaluación de programas, centros y profesores*. Madrid: Editorial Síntesis.
7. Jones, G. y George, J. (2006). *Administración Contemporánea* (4ª ED.). México: D.F. Mc Graw Hill Interamericana.
8. Lerma Kirchner, A. (2007). *Liderazgo Emprendedor*. México: Edición CopyRight.
9. Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
10. Ministerio de Educación. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
11. Sánchez Carlessi, H y Meza Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Mantaro.

12. Sánchez Manchola, I. (2009). *Estilo de Dirección y Liderazgo en las Organizaciones*. Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
13. Blas Dionisio, A. (2008). *Liderazgo de los Directivos y el Clima Institucional Docente de las Instituciones Educativas del distrito de Churubamaba, Huánuco*.
14. Meneses Malca, R. (2012). *Estilos de Liderazgo del Director y su Relación con el Desempeño Docente en Primaria –AncoHuallo*.
15. Reeves Vásquez, M. (2010). *Liderazgo Directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social*. Universidad de Chile.
16. Villavicencio Hurtado, E. (2009), *El Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa “Julio Benavides Sanguinetti” de Ambo*.
17. Zárate Ramírez, D. (2010). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DEL DISTRITO DE SAN FRANCISCO DE ASÍS, LAURICOCHA – 2015.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de influencia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.	HIPÓTESIS GENERAL La relación es significativa entre el liderazgo directivo y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha – 2015.	LIDERAZGO DIRECTIVO	MANEJO EMOCIONAL Y SITUACIONAL	Identifica las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia. Convoca a los actores educativos para formular y reajustar los instrumentos de gestión escolar, las características de los procesos pedagógicos y el clima escolar. Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación con los docentes. Establece relaciones interpersonales positivas con los docentes. Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes. Fomenta el compromiso en los docentes respecto al cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo. Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje. Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua de los aprendizajes. Promueve procesos de reflexión de inter aprendizaje con los docentes y la comunidad educativa. Reconoce para que mejore la calidad de los aprendizajes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar.	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN. Cualitativa. NIVEL DE INVESTIGACIÓN. Correlacional. ESQUEMA DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN. Es descriptivo simple.	CUESTIONARIO
				CAPACIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS	Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria con los docentes. Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes. Promueve un ambiente favorable de trabajo con los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua. Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes. Recoge e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos con los docentes. Facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional a los docentes. Desarrolla acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación. Monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria. Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y	MUESTRA x=Liderazgo directivo Oy=Desempeño docente r=Relación entre variables POBLACIÓN.	

					diferencias de los estudiantes. Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS. ➤ ¿Cuál es la relación de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ ¿Cuál es la relación del manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ ¿Cuál es el nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ ¿Cuál es el nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ ¿Cómo es la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ ¿Cuál es el nivel de capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS ➤ Determinar la relación de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ Determinar la relación del manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015? ➤ Diagnosticar el nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre la participación en la gestión de la escuela de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ Explicar el nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre el desarrollo de la profesionalidad docente en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ Analizar la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ Evaluar el nivel de capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS. ➤ La relación es significativa entre la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ La relación es significativa entre el manejo emocional y situacional del Director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ El nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre la participación en la gestión de la escuela de los docentes es buena, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ El nivel de manejo emocional y situacional del director, sobre el desarrollo de la profesionalidad docente es buena, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ La capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes por parte de los docentes, es buena, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015. ➤ El nivel de la capacidad técnica en los procesos pedagógicos del Director, en la enseñanza para el aprendizaje por los docentes, es regular, en las Instituciones Educativas de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015.	DESEMPEÑO DOCENTE	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Demuestra conocimientos actualizados en el área curricular que enseña y recibe orientaciones del director. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con la dirección del director. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	DIRECTORES La población está constituida por 3 Directores de las I.E. de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís.	
				ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Elabora instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.		
				PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.		
				DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.		
						DOCENTES La población está constituida por 21 docentes de las I.E. de Educación Secundaria del distrito de San Francisco de Asís.	
						MUESTRA. Es el no probabilístico, en su variante muestreo por conveniencia o criterial.	

ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO				
Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa la que indique el nivel en que está desempeñándose el Director.		1	2	3
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Identifica las características de su I.E. en cuanto a los procesos pedagógicos, el clima escolar y la influencia de la familia.			
2	Convoca a los actores educativos para formular, reajustar los instrumentos de gestión escolar y el clima escolar.			
3	Conduce su escuela de manera colaborativa, ejerciendo liderazgo pedagógico y promoviendo mecanismos de participación con los docentes.			
4	Establece relaciones interpersonales positivas con los docentes.			
5	Conoce la realidad de las familias de sus estudiantes.			
6	Fomenta el compromiso en los docentes para el cumplimiento de la calendarización del año escolar y sus horarios de trabajo.			
7	Identifica necesidades de capacitación del personal, organizando y gestionando espacios de aprendizaje.			
8	Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo por la mejora continua de los aprendizajes			
9	Promueve procesos de reflexión de inter aprendizaje con los docentes y la comunidad educativa.			
10	Reconoce para que mejore la calidad de los aprendizajes su institución educativa necesita reflexionar sobre las metas que se proponen alcanzar.			
11	Propicia espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la I.E. para su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria con los docentes.			
12	Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.			
13	Promueve un ambiente favorable de trabajo con los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.			
14	Refuerza y apoya las iniciativas de los docentes en la implementación de proyectos de innovación centrados en los aprendizajes.			
15	Recoge e incorpora las diversas realidades locales, la cultura y saberes de la comunidad en la programación curricular para contextualizar el desarrollo de los procesos pedagógicos con los docentes.			
16	Facilita la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional a los docentes.			
17	Desarrolla acciones de reflexión de los docentes sobre la importancia de incorporar en su práctica diaria el aprendizaje colaborativo y por indagación.			
18	Monitorea y orienta a los docentes en la aplicación de estrategias y recursos metodológicos pertinentes a su práctica pedagógica diaria.			
19	Monitorea y orienta la aplicación de metodologías de evaluación que consideren las particularidades y diferencias de los estudiantes.			
20	Estimula en los docentes el uso de los resultados de evaluación para retroalimentar los aprendizajes de los estudiantes.			

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE				
Instrucciones: Marque (X) en una sola alternativa la que indique el nivel en que está desempeñándose el docente.		1	2	3
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales y socioculturales de sus estudiantes.			
2	Recibe orientaciones del director sobre los conocimientos actualizados en el área curricular que enseña.			
3	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros y el director.			
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje con el apoyo del director.			
5	Utiliza recursos y tecnologías diversas en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
6	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
7	Elabora instrumentos con el director para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
8	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna de los estudiantes.			
9	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.			
10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, familias y autoridades educativas, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático sostenible en la I.E.			
12	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, activamente en equipos de trabajo con el director.			
13	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
14	Integra en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
15	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
17	Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.			
18	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la Institución.			
19	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.			
20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.			

DOCENTES DE LA I.E.I. DE PARIASH

El encuestador monitoreando a los docentes de Pariash en el desarrollo de la encuesta.



Los docentes y el Director concentrados en desarrollar la encuesta.



DOCENTES DE LA I.E. "GUZMÁN SERÁFICO SOTO" DE CARAMARCA.

El investigador entrega el instrumento para recoger la información por parte de los docentes.



Los docentes se encuentran desarrollando el cuestionario con veinte ítems, relacionado a las labores que ellos realizan.



DOCENTES DE LA I.E. "PEDRO PAULET MOSTAJO" DE HUARÍN.

El docente está siendo encuestado en el Estadio, porque no fue comunicado por el director para la reunión que se programó.



Los docentes alegres junto al investigador después de la encuesta desarrollada.

